

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

4.1.1 Gambaran Umum Perusahaan

1. Sejarah CV.Cipta Graha

CV. Cipta Graha Kabupaten Probolinggo terletak di Jl. Raya Kebon Agung, Kraksaan, Kabupaten Probolinggo, yang berjarak 125 km dari ibukota provinsi Jawa Timur -Indonesia. CV. Cipta Graha Kabupaten Probolinggo adalah salah satu perusahaan yang memproduksi kerajinan tangan dan perabot bernuansa antik dan unik. CV. Cipta Graha Kabupaten Probolinggo didirikan pada tahun 2005.

Sejak didirikan, CV. Cipta Graha Kabupaten Probolinggo bertujuan untuk memproduksi berbagai jenis kerajinan tangan dan mebel. Produk-produk tersebut adalah kerajinan tangan yang dapat diekspor dan dapat menyebabkan penjualan tinggi di luar negeri. Lokasi strategis showroom dan gudang di bypass / pantai utara Bali, Bromo, Yogyakarta dapat menarik perhatian pembeli yang ingin mengunjungi showroom perusahaan ini. Lokasinya berada di Probolinggo, Yogyakarta, Solo, Jepara dan Pasuruan di mana tempat-tempat ini adalah tempat sentral dari industri furnitur.

Selain itu, Perusahaan juga memasarkan produk-produk tersebut dengan mengikuti pameran internasional di dalam dan luar negeri, sehingga perusahaan dapat berkembang dengan cepat dan produk-produk tersebut diakui oleh orang asing yang menyebabkan produk-produknya bisa sangat laku di wilayah asing. Oleh karena itu, CV. Cipta Graha Kabupaten Probolinggo mengeksport secara teratur ke beberapa negara seperti Prancis, Belanda, Korea, Taiwan, AS, Cina, dan Jerman.

Saat ini, CV. Cipta Graha Kabupaten Probolinggo bekerja sama dengan Kementerian Perdagangan di Jakarta dan memfasilitasi outlet di gedung Smesco di Jl. Gatot Subroto, Jakarta. Pemerintah juga mempromosikan dan menjual produknya di beberapa kedutaan besar di luar negeri. Selain itu, CV. Cipta Graha Kabupaten Probolinggo bergabung dengan pameran dan mendapat dukungan dari pemerintah. Cara perusahaan dalam memasarkan produk mereka melalui Internet yang dapat diakses melalui situs web www.frameantiquewood.com dan email, bamboosrot_cgc@gmail.com.

Produk unggulan CV. Cipta Graha Kabupaten Probolinggo adalah berbagai bingkai antik yang terbuat dari kayu alami dengan warna alami dan didukung dengan gambar-gambar Indonesia di masa lalu yang membuat bingkai terlihat unik sehingga produk akan dikenal di masyarakat internasional.

1. Visi dan Misi CV. Cipta Graha Kabupaten Probolinggo.

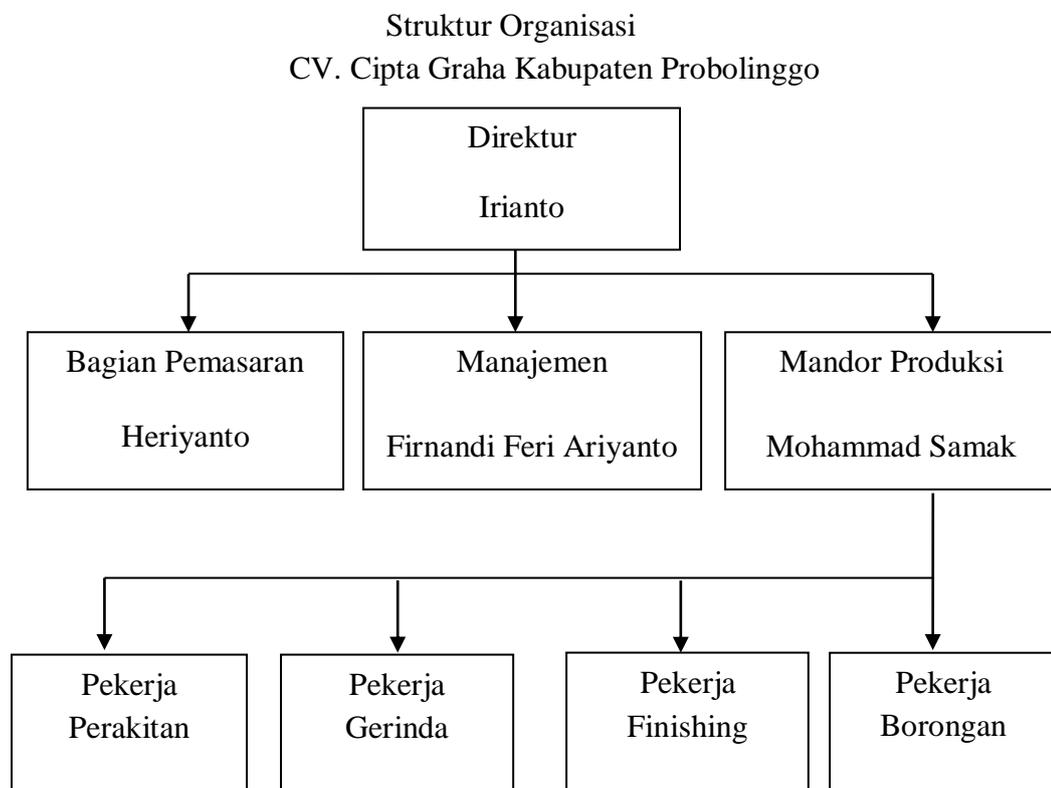
a. Visi

“Menjadi perusahaan furniture yang berdaya saing dan inovatif serta mampu berkembang, sehat dan mandiri”.

b. Misi

1. Menyediakan pelayanan yang bermutu.
2. Membuat furniture dengan jaminan mutu bahan yang sangat baik, sehingga pada akhirnya mampu menghasilkan yang berkualitas.
3. Sumber daya manusia untuk memberikan jaminan terhadap kepuasan pelanggan.

2. Struktur Organisasi CV. Cipta Graha Kabupaten Probolinggo.



Gambar 2 : Struktur Organisasi CV. Cipta Graha Kabupaten
Probolinggo

Uraian tugas dan jabatan pada struktur organisasi

1. Direktur

Tugas dan tanggung jawab direktur antara lain :

- a) Mengintruksikan kepada semua jajaran atas kegiatan-kegiatan yang menyangkut produksi dan marketing.
- b) Memimpin perusahaan dengan menerbitkan kebijakan-kebijakan perusahaan.

2. Bagian Pemasaran

Tugas dan tanggung jawab bagian pemasaran antara lain :

- a) Mempersiapkan kegiatan pameran yang diadakan oleh pemerintah.
- b) Menawarkan produk lama dan baru pada konsumen
- c) Melakukan kesepakatan kontrak pembelian dengan pembeli dari luar negeri.
- d) Mempersiapkan proses pengiriman produk untuk di ekspor.

3. Bagian Keuangan dan Administrasi

Tugas dan tanggung jawab bagian keuangan dan administrasi antara lain :

- a) Pembuatan laporan keuangan, daftar hutang, faktur pembayaran dan lain-lain.
- b) Mengirim dan membalas email dari konsumen.

- c) Melaksanakan tugas-tugas lain yang diberikan oleh direktur.
- d) Mengisi data kepegawaian, pelaksanaan, dan menyimpan data-data kepegawaian karyawan serta pembayaran gaji.
- e) Menyiapkan dokumen-dokumen untuk mengekspor barang

4. Bagian Mandor Produksi

Tugas dan tanggung jawab mandor produksi antara lain :

- a) Mengawasi para pekerja agar produk yang dibuat sesuai dengan desain.
- b) Memastikan ketersediaan bahan baku pokok dan sampingan.
- c) Membantu pekerja untuk menyimpan produk yang sudah selesai di galeri atau di gudang.
- d) Mengawasi barang yang dimasukkan ke *countainer* yang akan dikirim sesuai dengan PEB (Pemberitahuan Ekspor Barang)

5. Pekerja

1. Pekerja Perakitan

- a) Membuat produk setengah jadi

2. Pekerja Gerindra

- a) Sedikit menghaluskan produk setengah jadi.
- b) Menambal bagian-bagian produk yang tidak rapih

3. Pekerja Finishing

- a) Mem-*plitur* produk yang hampir jadi.
- b) Mem-*packing* produk yang sudah jadi.

4. Pekerja Borongan

- a) Membuat produk setengah jadi sesuai target yang diberikan.

4.1.2 Deskripsi Responden

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan terhadap 30 responden yang merupakan karyawan CV. Cipta Graha Kabupaten Probolinggo melalui penyebaran kuesioner, diperoleh deskripsi responden dalam penelitian ini meliputi : Jenis kelamin, Umur, Pendidikan terakhir.

1. Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin

Tabel 3

Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

		Jenis Kelamin			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	30	100.0	100.0	100.0

Sumber : Data Primer Diolah 2022

Tabel 3 merupakan karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin yang menunjukkan bahwa responden berjenis kelamin laki-laki sebanyak 30 karyawan atau sebesar 100%. Hal ini menunjukkan bahwa responden pada penelitian ini keseluruhan berjenis kelamin laki-laki.

2. Karakteristik responden berdasarkan Usia

Tabel 4

Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

		Usia			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	21 - 30 tahun	12	40.0	40.0	40.0
	31 - 40 tahun	2	6.7	6.7	46.7
	> 40 tahun	16	53.3	53.3	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Sumber : Data Primer Diolah, 2022

Tabel 4 merupakan karakteristik responden berdasarkan Usia yang menunjukkan bahwa responden yang berusia 21-30 Tahun sebanyak 12 karyawan atau sebesar 40%, dan untuk responden yang berusia 31-40 Tahun sebanyak 2 karyawan atau sebesar 6,7%, untuk responden yang berusia < 40 Tahun sebanyak 16 karyawan atau sebesar 53,3%. Hal ini menunjukkan bahwa responden pada penelitian ini mayoritas berusia <40 Tahun.

3. Karakteristik responden berdasarkan pendidikan

Tabel 5
Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

		Pendidikan			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMP	16	53.3	53.3	53.3
	SMA/SMK	12	40.0	40.0	93.3
	S1	2	6.7	6.7	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Sumber : Data Primer Diolah, 2022

Tabel 5 merupakan karakteristik responden berdasarkan Pendidikan yang menunjukkan bahwa responden yang berpendidikan SMP sebanyak 16 karyawan atau sebesar 53,3%, untuk responden yang berpendidikan SMA/SMK sebanyak 12 karyawan atau sebesar 40%, dan untuk responden yang berpendidikan Sarjana sebanyak 2 atau sebesar 6,7%. Hal ini menunjukkan bahwa responden pada penelitian ini ini mayoritas berpendidikan SMP.

4.1.3 Penilaian Responden

Rekapitulasi Penilaian responden terhadap kuesioner yang diberikan kepada karyawan diantaranya motivasi, kompensasi dan keterampilan terhadap kinerja karyawan sebagai berikut :

1. Motivasi (X_1)

Penilaian responden terhadap kuesioner variabel Motivasi (X_1) tersaji pada tabel 6 berikut :

Tabel 6
Penilaian responden Variabel Motivasi (X_1)

No	Item Pernyataan	Frekuensi Jawaban					Jumlah
		SS	S	CS	TS	STS	
1	Pernyataan	15	14	1	0	0	30
2	Pernyataan	8	20	1	1	0	30
3	Pernyataan	16	13	1	0	0	30
4	Pernyataan	9	18	3	0	0	30
Jumlah		48	65	6	1	0	120
Frekuensi		40%	54,2%	5%	0,8%	0%	100%

Sumber : Data Primer Diolah, 2022

Dari tabel 6 dapat diketahui penilaian 30 responden terhadap pernyataan tentang motivasi menunjukkan bahwa 40% responden menyatakan sangat setuju, 54,2% menyatakan setuju, 5% responden menyatakan cukup setuju, 0,8% responden menyatakan tidak setuju, dan 0% responden menyatakan sangat tidak setuju

2. Kompensasi (X_2)

Penilaian responden terhadap kuesioner variabel Kompensasi (X_2) tersaji pada tabel 7 berikut :

Tabel 7
Penilaian responden Variabel Kompensasi (X_2)

No	Item Pernyataan	Frekuensi Jawaban					Jumlah
		SS	S	CS	TS	STS	
1	Pernyataan	16	12	2	0	0	30
2	Pernyataan	13	15	2	0	0	30
3	Pernyataan	16	13	1	0	0	30
4	Pernyataan	14	13	3	0	0	30
Jumlah		59	53	8	0	0	120
Frekuensi		49,2%	44,2%	6,7%	0%	0%	100%

Sumber : Data Primer Diolah, 2022

Dari tabel 7 dapat diketahui penilaian dari 30 responden terhadap pernyataan tentang Kompensasi menunjukkan bahwa 49,2% responden menyatakan sangat setuju, 44,2% responden menyatakan setuju, 6,7% responden menyatakan cukup setuju, 0% responden menyatakan tidak setuju, dan 0% responden menyatakan sangat tidak setuju.

3. Keterampilan(X_3)

Penilaian responden terhadap kuesioner variabel Keterampilan (X_3) tersaji pada tabel 8 berikut :

Tabel 8
Penilaian responden Variabel Keterampilan (X_3)

No	Item Pernyataan	Frekuensi Jawaban					Jumlah
		SS	S	CS	TS	STS	
1	Pernyataan	13	14	2	1	0	30
2	Pernyataan	13	15	2	0	0	30
3	Pernyataan	13	15	2	0	0	30
4	Pernyataan	8	19	2	1	0	30
Jumlah		47	63	8	2	0	120
Frekuensi		39,2%	52,5%	6,7%	1,7%	0%	100%

Sumber : Data Primer Diolah, 2022

Dari tabel 8 dapat diketahui penilaian dari 30 responden terhadap pernyataan tentang keterampilan, menunjukkan bahwa 39,2% responden

menyatakan sangat setuju, 52,5% responden menyatakan setuju, 6,7% responden menyatakan cukup setuju, 1,7% responden menyatakan kurang setuju, dan 0% responden menyatakan sangat tidak setuju

4. Kinerja (Y)

Penilaian responden terhadap kuesioner variabel Kinerja (Y) tersaji pada tabel 9 berikut :

Tabel 9
Penilaian responden Variabel Kinerja (Y)

No	Item Pernyataan	Frekuensi Jawaban					Jumlah
		SS	S	CS	TS	STS	
1	Pernyataan	16	13	1	0	0	30
2	Pernyataan	16	14	0	0	0	30
3	Pernyataan	13	17	0	0	0	30
4	Pernyataan	11	17	2	0	0	30
Jumlah		56	61	3	0	0	120
Frekuensi		46,7%	50,8%	2,5%	0%	0%	100%

Sumber : Data Primer Diolah, 2022

Dari tabel 9 dapat diketahui penilaian dari 30 responden terhadap pernyataan tentang kinerja, menunjukkan bahwa 46,7% responden menyatakan sangat setuju, 50,8% responden menyatakan setuju, 2,5% responden menyatakan cukup setuju, 0% responden menyatakan kurang setuju, dan 0% responden menyatakan sangat tidak setuju.

4.2 Analisis Data

4.2.1 Uji Validitas dan Reliabilitas

1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Pengujian validitas dilakukan dengan membandingkan hasil r

hitung dengan r tabel dimana dengan $df = (N - 2)$ jadi $30 - 2 = 28$ dengan sig $0,05 = (5\%)$ sehingga diketahui r tabel = 0,361 dengan hasil berikut :

Tabel 10
Hasil Uji Validitas Instrumen

Pernyataan	r Hitung	r tabel 5% (30-2=28)	Keterangan
Motivasi (X₁)			
1	0,713	0,361	Valid
2	0,766	0,361	Valid
3	0,800	0,361	Valid
4	0,719	0,361	Valid
Kompensasi (X₂)			
1	0,737	0,361	Valid
2	0,871	0,361	Valid
3	0,850	0,361	Valid
4	0,695	0,361	Valid
Keterampilan (X₃)			
1	0,829	0,361	Valid
2	0,766	0,361	Valid
3	0,766	0,361	Valid
4	0,838	0,361	Valid
Kinerja (Y)			
1	0,643	0,361	Valid
2	0,735	0,361	Valid
3	0,665	0,361	Valid
4	0,789	0,361	Valid

Sumber : Data Primer, diolah 2022

Berdasarkan tabel 10 diatas diketahui bahwa r hitung > dari r tabel, sehingga dikatakan bahwa konsep variabel motivasi, kompensasi dan keterampilan yang digunakan dalam penelitian ini adalah valid. Uji validitas untuk masing-masing item variabel menunjukkan nilai berada diatas nilai r tabel = 0,361

2. Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas merupakan kelanjutan dari uji validitas, dimana item yang masuk pengujian adalah item yang valid saja. Untuk menentukan

apakah instrumen reliabel atau tidak menggunakan batasan 0,60. Reliabilitas kurang dari 0,60 adalah kurang baik, sedangkan 0,70 dapat diterima dan diatas 0,80 adalah baik. Hasil pengujian reliabilitas adalah sebagai berikut :

Tabel 11
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Jumlah Pernyataan (N)	<i>Cronbach Alpha</i>	<i>Critical Value</i>	Keterangan
X ₁	4 Item	0,799	0,60	Reliabel
X ₂	4 Item	0,810	0,60	Reliabel
X ₃	4 Item	0,815	0,60	Reliabel
Y	4 Item	0,781	0,60	Reliabel

Sumber : Data Primer, diolah 2022

Berdasarkan tabel 11 diatas dapat disimpulkan bahwa semua variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah reliabel (konsisten dan dapat dipercaya) karena nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari ketetapan realibilitas yaitu 0,60 sehingga dapat digunakan analisis lebih lanjut.

4.2.2 Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Uji Normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residuaal memiliki distribusi normal.

Tabel 12
Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		30
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	,97325985
Most Extreme Differences	Absolute	,147
	Positive	,116
	Negative	-,147
Test Statistic		,147
Asymp. Sig. (2-tailed)		,099 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber : Data Primer, diolah 2022

Berdasarkan tabel 12 hasil uji One Sample *Kolmogorov-Smirnov Test* diketahui nilai signifikansi Asymp.Sig (2-tailed) sebesar $0,99 > 0,05$. Maka uji normalitas *Kolmogorov-Smirnov Test* di atas dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal. Dengan demikian, asumsi atau persyaratan normalitas dalam model regresi sudah terpenuhi

2. Uji Multikolineritas

Uji Multikolineritas diperlukan untuk mengetahui ada tidaknya variabel independen yang memiliki kemiripan antar variabel independen dalam suatu model. Kemiripan antar variabel independen akan mengakibatkan korelasi yang sangat kuat. Selain itu, untuk uji ini juga mnghindari kebiasaan dalam proses pengambilan keputusan mengenai pengaruh pada uji parsial masing-masing variabel independen terhadap variabel

dependen. Jika VIF yang dihasilkan antara 1-10 maka tidak terjadi multikolinieritas.

Tabel 13
Hasil Uji Multikolinieritas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	2,869	2,538		1,130	,269		
Motivasi(X1)	,277	,129	,323	2,140	,042	,668	1,497
Kompensasi (X2)	,260	,098	,328	2,640	,014	,989	1,011
Keterampilan (X3)	,321	,110	,443	2,919	,007	,662	1,510

a. Dependent Variable: Kinerja(Y)

Sumber : Data diolah, 2022

Berdasarkan tabel 13 diatas, hasil multikolinieritas menunjukkan bahwa nilai VIF variabel Motivasi sebesar 1,497, nilai VIF variabel Kompensasi sebesar 1,011 dan nilai VIF variabel Keterampilan 1,510. Hasil pengujian diatas menunjukkan bahwa nilai VIF diantara 1-10. Hal ini berarti dalam model regresi tidak adanya korelasi antar variabel bebas. Dengan demikian dalam model ini tidak terjadi Multikolinieritas.

3. Uji Autokorelasi

Untuk mendeteksi autokorelasi, dapat dilakukan uji statistik melalui uji Durbin-Waston (DW test), ini mempunyai masalah mendasar yaitu tidak diketahuinya secara tepat mengenai distribusi dari statistik itu sendiri. Selanjutnya adalah membandingkan dengan tabel DW. Tabel DW terdiri atas dua nilai, yaitu batas bawah (dl) dan batas atas (du). Berikut beberapa keputusan setelah membandingkan DW :

Tabel 14
Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,777 ^a	,604	,558	1,028	2,001

a. Predictors: (Constant), Keterampilan (X3), Kompensasi (X2), Motivasi(X1)

b. Dependent Variable: Kinerja(Y)

Sumber : Data diolah, 2022

Dari tabel 14 di atas diketahui Durbin Watson 2,001 berada diantara -2 dan +2 maka dapat disimpulkan data diatas tidak terjadi autokorelasi.

4. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas menguji terjadinya perbedaan variance residual suatu periode pengamatan ke periode pengamatan yang lain. Berikut hasil uji heteroskedastisitas dengan menggunakan uji Glejser.

Tabel 15
Hasil Uji Glejser.

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	,848	1,156		,733	,470		
Motivasi(X1)	-,100	,059	-,380	-1,691	,103	,668	1,497
Kompensasi (X2)	,024	,045	,099	,535	,597	,989	1,011
Keterampilan (X3)	,075	,050	,338	1,501	,145	,662	1,510

a. Dependent Variable: tes

Sumber : Data Primer, diolah 2022

Berdasarkan tabel 15 hasil uji glejser dapat diartikan bahwa di dalam analisis regresi tidak terdapat gejala heteroskedastisitas, hal ini dapat

diketahui dari nilai signifikan variabel Motivasi sebesar $0,103 > 0,05$, variabel kompensasi sebesar $0,597 > 0,05$ dan variabel keterampilan $0,145 > 0,05$. Maka ketiga data tersebut tidak terjadi Heteroskedastisitas.

4.2.3 Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda berguna untuk mengetahui pengaruh antara dua variabel bebas atau lebih dengan satu variabel terikat, hasil analisis dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 16
Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	2,869	2,538		1,130	,269		
Motivasi(X1)	,277	,129	,323	2,140	,042	,668	1,497
Kompensasi (X2)	,260	,098	,328	2,640	,014	,989	1,011
Keterampilan (X3)	,321	,110	,443	2,919	,007	,662	1,510

a. Dependent Variable: Kinerja(Y)

Sumber : Data Primer, diolah 2022

Model persamaan regresi yang dapat dituliskan dari hasil tersebut dalam bentuk persamaan regresi sbagai berikut :

$$Y = a + b_1 + X_1 + b_2 + X_2 + b_3 + X_3$$

$$Y = 2,869 + 0,277X_1 + 0,260X_2 + 0,321X_3$$

Dimana

- a : Konstanta
- X₁ : Motivasi
- X₂ : Kompensasi
- X₃ : Keterampilan
- Y : Kinerja

Dari persamaan regresi tersebut dapat dijelaskan bahwa :

1. Diketahui nilai konstanta sebesar 2,869 menyatakan jika tidak ada Variabel Motivasi (X_1), Variabel Kompensasi (X_2), dan Variabel Keterampilan (X_3) maka kinerja karyawan akan diperoleh nilai sebesar 2,869.
2. Koefisien Regresi b_1 (Motivasi) = 0,277 yang menyatakan jika ada penambahan satu-satuan Motivasi akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,277 dengan variabel bebas lainnya berupa Kompensasi dan Keterampilan dianggap konstan. Koefisien positif menunjukkan bahwa terdapat hubungan searah dari variabel Motivasi dengan kinerja karyawan. Jika motivasi meningkat maka kinerja karyawan juga meningkat demikian pula sebaliknya.
3. Koefisien Regresi b_2 (Kompensasi) = 0,260 menyatakan jika ada penambahan satu-satuan Kompensasi akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,260 dengan variabel bebas lainnya berupa motivasi dan keterampilan dianggap konstan. Koefisien positif menunjukkan bahwa terdapat hubungan searah dari variabel Kompensasi dengan kinerja karyawan. Jika kompensasi meningkat maka kinerja karyawan juga meningkat demikian pula sebaliknya.
4. Koefisien Regresi b_3 (Keterampilan) = 0,321 menyatakan jika ada penambahan satu-satuan Keterampilan akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,321 dengan variabel bebas lainnya berupa Motivasi dan Kompensasi dianggap konstan. Koefisien positif menunjukkan bahwa terdapat hubungan searah dari variabel

Keterampilan dengan kinerja karyawan. Jika keterampilan meningkat maka kinerja karyawan juga meningkat demikian pula sebaliknya.

4.2.4 Koefisien Determinasi (R^2)

Analisis koefisien determinasi dipakai untuk memprediksi seberapa besar kontribusi pengaruh variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y). Hasil perhitungan program SPSS sebagai berikut :

Tabel 17
Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,777 ^a	,604	,558	1,028

a. Predictors: (Constant), Keterampilan (X3), Kompensasi (X2), Motivasi(X1)

b. Dependent Variable: Kinerja(Y)

Sumber : Data Primer, diolah 2022

Dari tabel 17 diatas dapat dilihat bahwa nilai Adjusted R Square (Koefisien determinasi) sebesar 0,558. Hal ini menunjukkan bahwa persentase korelasi/hubungan pengaruh variabel independen (Motivasi, Kompensasi dan Keterampilan terhadap variabel (Kinerja) sebesar 0,558 atau 55,8%. Sedangkan sisanya sebesar 44,2% dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

4.2.5 Pengujian Hipotesis

1. Uji Signifikansi Parsial (Uji Statistik t)

Uji parsial adalah uji yang digunakan untuk menguji kemampuan koefisien regresi secara parsial (masing-masing), hasil uji secara parsial ditunjukkan pada tabel berikut ini :

Tabel 19
Hasil Uji Parsial (t_{test})

Model	Coefficients ^a						
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	2,869	2,538		1,130	,269		
Motivasi(X1)	,277	,129	,323	2,140	,042	,668	1,497
Kompensasi (X2)	,260	,098	,328	2,640	,014	,989	1,011
Keterampilan (X3)	,321	,110	,443	2,919	,007	,662	1,510

a. Dependent Variable: Kinerja(Y)

Sumber : Data Primer, diolah 2022

- a. Berdasarkan data Tabel 19 diatas untuk variabel Motivasi (X_1) diperoleh nilai t_{hitung} 2,140 > dari t_{tabel} 2,042 dengan nilai $sig.t = 0,042$ karena nilai $sig.t < 0,05$ maka **H_0 ditolak dan H_a diterima**, yang berarti ada pengaruh variabel motivasi terhadap kinerja. Karena nilai $t_{hitung} >$ dari t_{tabel} sehingga variabel Motivasi (X_1) berpengaruh signifikan secara parsial terhadap variabel terikat atau variabel Kinerja. Jadi hipotesis pertama H_1 diterima yaitu “Ada pengaruh signifikan variabel Motivasi terhadap kinerja secara parsial pada CV. Cipta Graha Kabupaten Probolinggo.
- b. Berdasarkan data Tabel 18 diatas untuk variabel Kompensasi (X_2) diperoleh nilai t_{hitung} 2,640 > dari t_{tabel} 2,042 dengan nilai $sig.t = 0,014$ karena nilai $sig.t < 0,05$ maka **H_0 ditolak dan H_a diterima**, yang berarti terdapat pengaruh signifikan variabel kompensasi terhadap kinerja. Karena nilai $t_{hitung} >$ dari t_{tabel} , sehingga variabel kompensasi (X_2) berpengaruh signifikan secara parsial terhadap variabel terikat

atau variabel kinerja. Jadi hipotesis kedua H_2 diterima yaitu “Ada pengaruh signifikan variabel Kompensasi terhadap kinerja secara parsial pada CV. Cipta Graha Kabupaten Probolinggo.

- c. Berdasarkan data tabel 18 di atas untuk variabel keterampilan (X_3) diperoleh nilai t_{hitung} 2,919 dari t_{tabel} 2,042 dengan nilai $sig.t = 0,007$ karena nilai $sig.t < 0,05$ maka **H_0 ditolak dan H_a diterima**, yang berarti terdapat pengaruh signifikan antara variabel keterampilan (X_3) terhadap kinerja. Karena nilai $t_{hitung} >$ dari t_{tabel} , sehingga variabel keterampilan (X_3) berpengaruh signifikan secara parsial terhadap variabel terikat atau variabel kinerja. Jadi hipotesis ketiga H_3 diterima yaitu “Ada pengaruh signifikan variabel Keterampilan terhadap kinerja secara parsial pada CV. Cipta Graha Kabupaten Probolinggo.

2. Uji Signifikansi Simultan (Uji Statistik F)

Uji ini dilakukan untuk mengetahui apakah semua variabel bebas mempunyai pengaruh secara simultan (bersama-sama) terhadap variabel terikat. Hasil Uji Simultan ditunjukkan pada tabel berikut ini :

Tabel 18
Hasil Simultan (F)

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	41,897	3	13,966	13,218	,000 ^b
Residual	27,470	26	1,057		
Total	69,367	29			

a. Dependent Variable: Kinerja(Y)

b. Predictors: (Constant), Keterampilan (X_3), Kompensasi (X_2), Motivasi(X_1)

Sumber : Data Primer, diolah 2022

Berdasarkan tabel 18 diatas dapat diketahui bahwa model persamaan ini memiliki tingkat signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dibandingkan dengan alpha 0,05. Hal ini berarti semua variabel independen yang meliputi Motivasi, Kompensasi dan Keterampilan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen yaitu Kinerja.

Uji Statistik

F hitung = 13,218

F tabel = 3,35

F hitung > F tabel (13,218 > 3,35)

Sig = 0,000

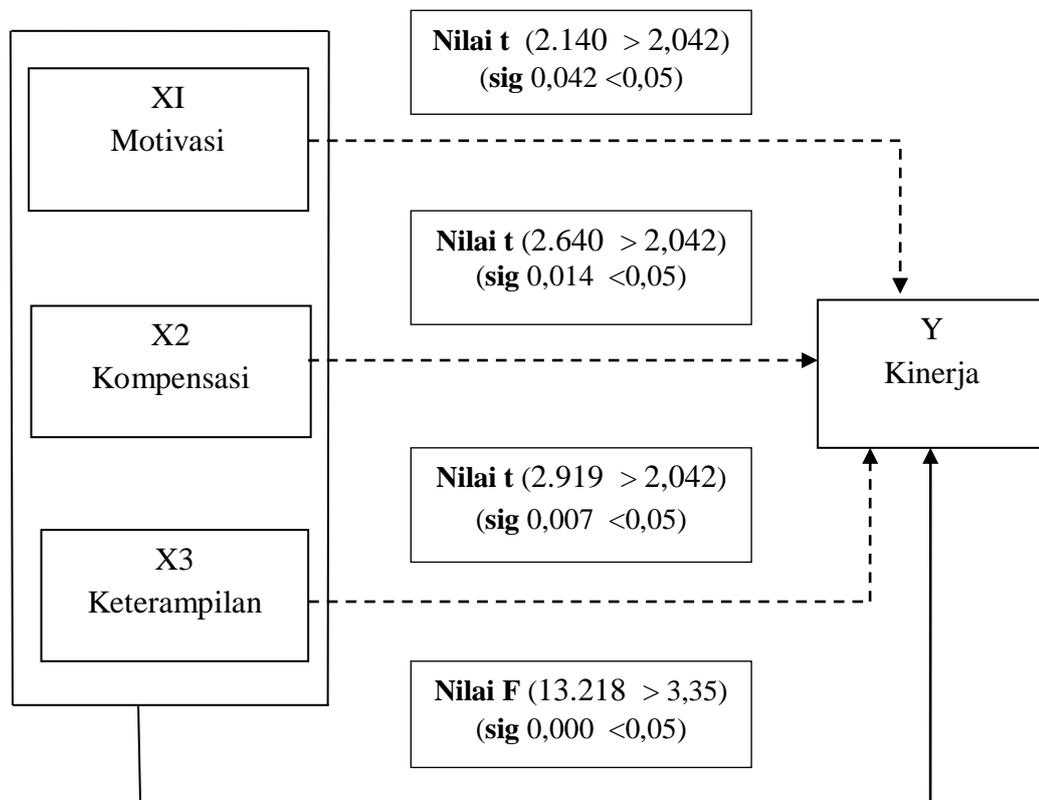
Alpha = 0,05 jadi Sig F < alpha (0,000 < 0,05)

Simpulan

Berdasarkan perhitungan diatas, hasil pengujian menunjukkan nilai F_{hitung} 13,218 > dari F_{tabel} 3,35 dengan nilai sig F = 0,000 < 0,05 maka **H_0 ditolak dan H_a diterima**, terdapat pengaruh secara simultan antara variabel Motivasi (X_1), Kompensasi (X_2), Keterampilan (X_3) terhadap Kinerja Karyawan CV. Cipta Graha Kabupaten Probolinggo. Berdasarkan uji F, terbukti jika hipotesis keempat (H_4) dapat diterima yaitu “Terdapat pengaruh signifikan Motivasi, Kompensasi, dan keterampilan secara simultan terhadap Kinerja Karyawan CV. Cipta Graha Kabupaten Probolinggo.

4.2.6 Hasil Kerangka Berfikir

Setelah dilakukan pengujian statistik baik secara simultan (uji F) secara parsial (uji t) maka dapat diketahui hasil dari kerangka berfikir sebagai berikut :



Gambar : Hasil Kerangka Berfikir
Sumber : Data Primer Diolah, 2022

Keterangan :

Garis ----- → Pengaruh Secara Parsial
Garis ————— → Pengaruh Secara Simultan

4.3 Pembahasan

Penelitian ini menunjukkan bahwa kondisi penelitian responden terhadap variabel-variabel penelitian sudah baik. Dapat ditunjukkan dari banyaknya tanggapan setuju yang tinggi dari responden terhadap kondisi masing-masing variabel independen yaitu Motivasi, Kompensasi dan Keterampilan. Dari hasil pengujian hipotesis menyatakan bahwa :

a. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil pengujian menunjukkan bahwa pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada CV. Cipta Graha Kabupaten Probolinggo adalah berpengaruh positif dan signifikan. Hal ini menunjukkan bahwa Motivasi yang diberikan kepada karyawan sudah cukup baik. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Ekhsan (2019) Saleleng dan Soegoto (2015) dan Suhendri (2019).

b. Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil pengujian menunjukkan bahwa pengaruh Kompensasi terhadap kinerja karyawan pada CV. Cipta Graha Kabupaten Probolinggo adalah berpengaruh positif dan signifikan. Hal ini menunjukkan bahwa kompensasi yang diberikan kepada karyawan sudah cukup baik. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel kompensasi terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Saleleng dan Soegoto (2015) dan Suhendri (2019).

c. Pengaruh Keterampilan terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil pengujian menunjukkan bahwa pengaruh Keterampilan terhadap kinerja karyawan pada CV. Cipta Graha Kabupaten Probolinggo adalah berpengaruh positif dan signifikan. Hal ini menunjukkan bahwa keterampilan yang diberikan kepada karyawan sudah cukup baik. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel keterampilan terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Dotulong (2016).

d. Pengaruh Motivasi, Kompensasi dan Keterampilan terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil pengujian menunjukkan bahwa pengaruh Motivasi, Kompensasi dan Keterampilan terhadap kinerja karyawan pada CV. Cipta Graha Kabupaten Probolinggo adalah berpengaruh positif dan signifikan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa terbukti variabel bebas secara simultan (bersama-sama) berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat kinerja karyawan (Y).

Dengan temuan ini maka CV. Cipta Graha Kabupaten Probolinggo tetap mempertahankan Motivasi, Kompensasi dan keterampilan agar meningkatkan kinerja karyawan CV. Cipta Graha Kabupaten Probolinggo.

Diharapkan tetap mempertahankan faktor-faktor tersebut maka pencapaian kinerja karyawan dapat tercapai dengan baik.